

AVISO PRÉVIO

Maikon SALES¹

Renato Luiz de Avelar BANDINI²

O artigo 7º, XXI da CF garante aos trabalhadores urbanos e rurais aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 dias, nos termos da lei. Essa norma constitucional apresenta aplicabilidade indireta, mediata e reduzida, porque dependia de uma normatividade ulterior que lhe desenvolvesse a aplicabilidade, por se tratar de uma Norma Constitucional de Eficácia Limitada, segundo ensinamento de José Afonso da Silva. Depois de muitos anos sem regulamentação veio a Lei n.º. 12506, de 11-10-2011 alterar de forma qualificada para os empregados a visão do aviso prévio. Inicialmente a lei trouxe algumas dúvidas sobre sua correta interpretação, notadamente sobre a aplicação da proporcionalidade do aviso prévio; o lapso temporal do aviso em decorrência da aplicação da regra da proporcionalidade; a projeção do aviso prévio; a aplicação retroativa da lei; a jornada reduzida ou a faculdade de ausência no trabalho. Considerando que a Secretaria do Trabalho era constantemente demandada a esclarecer quanto a procedimentos a serem adotados pelos empregados e empregadores nas rescisões dos contratos de trabalho, a Coordenação-Geral das Relações do Trabalho emitiu o Memorando Circular n.º 10 de 2011 e a Nota Técnica n.º 184/2012 do MTE de forma a orientar a população. Apesar da controvérsia ainda existente, o entendimento que vem prevalecendo é o de que a lei não poderá retroagir para alcançar a situação de aviso prévio já iniciado; a proporcionalidade de que trata o parágrafo único do art. 1º da lei, aplica-se exclusivamente em benefício dos empregados; o acréscimo de três dias por ano de serviço prestado ao mesmo empregador, computar-se-á a partir do momento em que a relação contratual supere um ano na mesma empresa. As empresas também poderão em seus acordos ou convenções coletivas estabelecer disposição específica ao aviso prévio desde que respeitem os trinta dias mínimos previsto na Carta Magna. Desta forma, em que pese tratar-se de matéria polêmica, entendemos que existe espaço para que as partes estabeleçam regra diversa da prevista em lei. Entendendo que a lei estabeleceu um patamar mínimo para o acréscimo da proporcionalidade do instituto, isto deve ser respeitado em todas as relações de trabalho. O não cumprimento desta lei só se dá ao direito de uma resolução que venha a favorecer com situações benéficas ao trabalhador. Esta lei vem informando que não poderá ser reduzida e sim só aumentada. Em conclusão, apesar de a doutrina convergir em muitos pontos interpretativos da nova lei e do MTE já possuir diretiva interna sobre o tema somente poderemos esclarecer os conflitos quando for julgado pelo judiciário.

Palavras chave: Jurisprudência. Aviso Prévio. Proporcionalidade

1Acadêmico de Direito das Faculdades Integradas Santa Cruz de Curitiba, 4º Período turma Noturno, E-mail maikon_sales@hotmail.com

2Docente do curso de direito das Faculdades Integradas Santa Cruz de Curitiba – FARESC. Especialista em Direito de Trabalho, Advogado. E-mail: renatobandini@terra.com.br.